

# Il Codice Etico del Gruppo Sofidel

# Sommario

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>	<b>Nella Società</b>	<b>44</b>
<b>La nostra Mission e la nostra Vision</b>	<b>6</b>	Rispetto dei Diritti umani	46
<b>I nostri Valori</b>	<b>10</b>	Tutela dell'ambiente	48
I Valori fondamentali di Sofidel	12	Rapporti con le comunità	50
I Valori in azione	15	Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Istituzioni e partiti politici	52
<b>Scopo del documento</b>	<b>16</b>	Lotta alla corruzione e al riciclaggio	54
Perimetro applicativo e principi di riferimento	18	Comunicazione con l'esterno	56
<b>In Azienda</b>	<b>20</b>	<b>Nel Mercato</b>	<b>58</b>
Salute e sicurezza sul lavoro	22	Concorrenza leale	60
Ambiente di lavoro equo e dignitoso	24	Conflitti di interesse	62
Inclusione, pari opportunità e assenza di discriminazione	26	Qualità e sicurezza del prodotto	64
Formazione e sviluppo professionale	28	Innovazione	66
Libertà di associazione	30	Gestione responsabile della catena di fornitura	68
Tutela delle risorse aziendali	32	Trasparenza e responsabilità verso i consumatori	70
Trasparenza nei registri contabili e nella documentazione aziendale	34	Sanzioni e limitazioni al commercio	72
Sicurezza delle informazioni	36	<b>Attuazione, promozione, osservanza e aggiornamento del Codice Etico</b>	<b>74</b>
Tutela della privacy e dei dati personali	38	Modalità di attuazione, diffusione e governo del Codice Etico	76
Trasferte e viaggi	40	Segnalazione delle infrazioni	78
Regali e omaggi	42	Sistema disciplinare	80
		Approvazione e aggiornamento del Codice Etico	81



## Introduzione

Le aziende, come tutte le comunità, condividono valori e principi.

Il nostro Codice Etico rappresenta un compagno di viaggio, una bussola che ci guida nelle nostre attività quotidiane.

L'augurio è che tu possa condividere con noi un percorso professionale ricco di soddisfazioni. Da parte nostra ci impegneremo al massimo per supportarti, per creare insieme valore condiviso.

Ogni giorno, in Europa come negli Stati Uniti, molte persone trovano nelle proposte di Sofidel – dalla carta igienica agli asciugatutto per la cucina, dai tovaglioli e i fazzoletti agli asciugamani in carta e alle veline – risposte convincenti alle loro esigenze di igiene personale e di pulizia della casa e dei luoghi di incontro e di lavoro.

Ne siamo orgogliosi, ma questo ci responsabilizza molto.

Per questo motivo sotto tutti i cieli di Sofidel lavoriamo ogni giorno per fare un po' meglio di ieri. Sempre nel pieno rispetto delle persone e del pianeta, con passione per il miglioramento continuo.

Siamo lieti di poter condividere con te le nostre idee e i nostri Valori. La nostra voglia di futuro. Di futuro buono.

Siamo attivi in molti Paesi, dinamici, e abbiamo molto da fare. Insieme.



*Luigi Lazzareschi*  
Amministratore Delegato



La nostra Mission  
e la nostra Vision

## La nostra Mission



Promuoviamo uno stile di vita pulito (**Clean Living**) offrendo prodotti per l'igiene sostenibili, che rispettano sia le persone che l'ambiente.



## La nostra Vision

Guidati da responsabilità, trasparenza e integrità, ispiriamo e supportiamo le nostre persone nell'innovare e sviluppare soluzioni per l'igiene che rendono la vita quotidiana più ordinata, pulita, comoda, sicura e piacevole, migliorando la vita dei nostri clienti, dipendenti, partner, azionisti e dell'intera comunità.





I nostri Valori

## I Valori fondamentali di Sofidel

In ogni progetto e interazione, ci impegniamo a incarnare i Valori che definiscono chi siamo, combinando le nostre competenze e risorse per creare un impatto positivo, duraturo e responsabile per la società e per l'ambiente.

Al centro di questo approccio c'è la nostra convinzione nel rispetto e nella valorizzazione delle risorse — che siano umane, naturali o culturali — guidati dal principio **“Less is More”**.

Valorizzando la qualità rispetto alla quantità e la sostenibilità rispetto al guadagno a breve termine, ci sforziamo di rendere ogni azione significativa e ogni scelta consapevole, garantendo che ciò che facciamo oggi contribuisca a un domani migliore.



### LEALTÀ e TRASPARENZA

Crediamo che la lealtà sia il pilastro che sostiene la fiducia, essenziale in ogni relazione.

Siamo leali ai nostri principi, ai nostri colleghi, ai nostri clienti e ai nostri partner: agiamo con trasparenza perché crediamo che la fiducia si costruisca attraverso una comunicazione sincera e coerente.

Questa trasparenza va di pari passo con l'equità, poiché ci impegniamo a trattare tutti con uguaglianza, rispetto e imparzialità. Comprendiamo che l'equità rafforza le basi della fiducia e favorisce connessioni più profonde e significative: in un mondo in continua evoluzione, ci sentiamo responsabili di prenderci cura della società di oggi, pienamente consapevoli del nostro ruolo nel plasmarla. Per questo lavoriamo instancabilmente per costruire un domani migliore, un passo alla volta, con integrità, responsabilità e impegno costante.

### PRAGMATISMO e LUNGIMIRANZA

Crediamo nel potere di compiere azioni significative oggi per creare un impatto duraturo domani. Il nostro modo di lavorare bilancia il realismo quotidiano con una visione per il futuro, ponendo l'accento su azioni concrete che affrontano sfide reali senza mai perdere di vista l'impatto a lungo termine.

Il nostro approccio si basa sulla praticità, assicurando che ogni soluzione che proponiamo sia attuabile, efficiente e risponda direttamente alle esigenze dei nostri portatori di interesse. Per noi, essere pragmatici significa prendere decisioni responsabili e basate sui fatti, perseguendo obiettivi chiari con impegni ben definiti.

Combiniamo questa mentalità pragmatica con una strategia solida e lungimirante e una visione chiara del futuro, mantenendo la rotta con coerenza e investendo in innovazioni, relazioni, sostenibilità e tecnologie per dare priorità a soluzioni che durano nel tempo, creando valore e risultati sostenibili.

## UMILTÀ e CORAGGIO

Crediamo che l'umiltà sia l'atteggiamento giusto da portare nel luogo di lavoro e nella società, per relazionarsi gli uni con gli altri con equilibrio, cura e semplicità.

Al contempo, crediamo anche che la vera crescita sia guidata dal coraggio e dall'ambizione imprenditoriale. Ascoltando attentamente i contributi di chi ci circonda e riconoscendone il valore, siamo animati da un forte desiderio di migliorare, sempre con un profondo senso di responsabilità.

In questo modo, la nostra umiltà non è una limitazione ma una forza, che ci guida a sfidare lo status quo con integrità e consapevolezza, lasciando che siano i risultati a parlare e affrontando ogni successo con moderazione, evitando ogni eccessiva esaltazione.

Per questo, creiamo un ambiente collaborativo in cui ogni idea è rispettata e nessuno smette mai di imparare, comprendendo che il successo è sempre il risultato di uno sforzo collettivo.

Insieme, aspiriamo a un futuro in cui ambizione e umiltà lavorano in armonia.

## INNOVAZIONE e QUALITÀ

Crediamo nel potere trasformativo dell'innovazione per promuovere la qualità in tutto ciò che facciamo, dai nostri prodotti e processi alle nostre relazioni.

Il nostro approccio combina una mentalità di miglioramento continuo a tecnologie all'avanguardia: non ci limitiamo a ricercare innovazioni rivoluzionarie, ma manteniamo quotidianamente la massima attenzione alla qualità, intesa anche come dettagli che contano di più per i nostri portatori di interesse.

Questa mentalità ci guida nell'identificare opportunità consapevoli e orientate al futuro per semplificare la vita, ottimizzare i processi e generare valore attraverso i nostri prodotti e le nostre azioni.

Innoviamo per migliorare la qualità e perseguiamo la qualità per ispirare l'innovazione.

## I Valori in azione

I Valori aziendali prendono vita quando diventano parte integrante del modo con cui prendiamo decisioni, interagiamo e operiamo in **azienda**, nella **società** e sul **mercato**.

Affinché i Valori aziendali non siano solo parole su carta, è necessario che siano tradotti in azioni, comportamenti, politiche e pratiche quotidiane.



Scopo del  
documento

## Perimetro applicativo e principi di riferimento

Il Codice Etico formalizza e diffonde i **principi** e le **linee guida** di comportamento dei nostri dipendenti e collaboratori (di seguito «*dipendenti*») nello svolgimento dell'attività lavorativa e di tutte le attività che possano avere riflessi su di essa e sull'immagine e reputazione aziendale, per accompagnarli nel prendere decisioni e assumere comportamenti in linea con i Valori in cui Sofidel si identifica e che guidano il Gruppo in ogni sua azione.

Il nostro Codice non può prevedere ogni comportamento o situazione specifica, infatti, stabilisce criteri di condotta da osservare ed applicare, **senza la pretesa di esaustività**.

Essenzialmente, stabilisce le **aspettative di comportamento** nei confronti dei dipendenti nell'espletamento delle attività professionali e nella gestione dei rapporti con colleghi, fornitori e partner commerciali, clienti nonché con le istituzioni pubbliche, con la Comunità e tutti gli altri stakeholder con cui ci relazioniamo.

In tale ottica, il Codice, oltre a ispirarsi ai doveri di diligenza, correttezza e buona fede nell'esecuzione della prestazione lavorativa, contiene riferimenti alle principali politiche e regolamenti interni di Gruppo di cui ci siamo dotati, che i nostri dipendenti possono consultare per ottenere informazioni di dettaglio circa le tematiche trattate.

Le violazioni di questo Codice sono trattate con severità, fino allo scioglimento del rapporto di lavoro. Nessun comportamento illecito, anche se nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, può ritenersi in linea con i Valori e i criteri di condotta del nostro Codice Etico.

Con il Codice Etico Sofidel aderisce ai **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU)** e alla **Strategia dell'Unione Europea**.

Inoltre esso si ispira ai principi delle **Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, i **principi del Global Compact** promosso dall'ONU e i criteri etici dell'**OCSE (Global Legal Standards)**.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico è adottato dalla capogruppo Sofidel S.p.A. e da tutte le società controllate che ne fanno parte (di seguito anche «*Sofidel*» e/o il «*Gruppo*» e/o «*Gruppo Sofidel*»), quale strumento di autodisciplina per l'integrazione di considerazioni sociali, etiche, di governance e ambientali nei processi e nelle pratiche aziendali, al di là degli adempimenti del D.lgs. 231/2021.

Esso, pertanto, si applica globalmente a tutti i dipendenti di Sofidel, indipendentemente dal ruolo ricoperto, in tutti i Paesi in cui siamo presenti.

Ogni dipendente è destinatario del Codice ed è quindi tenuto a conoscerlo e a comportarsi nel rispetto dei suoi principi.

I manager hanno un ruolo fondamentale nel promuovere il Codice, fungendo da esempio per i loro team e da supporto per eventuali dubbi o segnalazioni.

Anche i nostri fornitori e partner commerciali sono tenuti ad adottare i principi simili a quelli su cui si fonda il nostro Codice Etico.



In Azienda

## Salute e sicurezza sul lavoro

Per Sofidel la salute e la sicurezza sul posto di lavoro sono elementi essenziali per progettare uno sviluppo equo e duraturo che rispetti le persone.

Avere un ambiente di lavoro sicuro significa per noi ridurre al minimo i rischi di incidenti e malattie professionali, garantendo che le condizioni di lavoro siano favorevoli alla salute fisica e mentale dei dipendenti. Per questo, riconosciamo grande importanza al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di salute e sicurezza e investiamo nella creazione di una cultura del benessere e della promozione della salute, al fine di eliminare i rischi individuati e, ove ciò non sia possibile, a ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico.

Gli obiettivi principali di un ambiente di lavoro sano e sicuro includono, infatti, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, il miglioramento della soddisfazione lavorativa e l'aumento della produttività.

Per raggiungere questi obiettivi, è essenziale che tutti i dipendenti collaborino attivamente. Infatti, solo attraverso la condivisione di una cultura della sicurezza diffusa e radicata possiamo creare un ambiente di lavoro sicuro per tutti.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti grande attenzione da parte di Sofidel a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Questo include l'adozione di procedure e strumenti di controllo specifici in materia e l'accesso a dispositivi di protezione individuale, nonché programmi di formazione e addestramento «*sul posto di lavoro*» e di sensibilizzazione sul tema della sicurezza, oltre a attività di promozione di corretti stili di vita. Sofidel attribuisce massima priorità alle segnalazioni circa eventuali problemi in materia.

Rimani sempre aggiornato sulle iniziative in corso chiedendo al tuo line manager.

<sup>1</sup> La formazione «*sul posto di lavoro*» detta anche «*on the job*» è una metodologia formativa svolta in azienda che consente al lavoratore di acquisire nuove competenze osservando e, soprattutto, provando e mettendo in pratica ciò che via via apprende.

#### APPROFONDIMENTI

- [Politica per la Salute e la Sicurezza sul lavoro](#) disponibile sul sito web

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Assumi un comportamento responsabile e attento
- Conosci e osserva le normative vigenti in materia di salute e sicurezza, nonché delle procedure di sicurezza adottate
- Partecipa ai corsi di formazione sulla sicurezza erogati dall'azienda
- Segnala immediatamente eventuali pericoli o problemi di sicurezza riscontrati
- Utilizza correttamente i dispositivi di protezione individuale e di sicurezza
- Dai il tuo contributo individuale al mantenimento di un ambiente di lavoro pulito e ordinato
- Collabora con i colleghi per promuovere e diffondere una cultura della sicurezza
- Partecipa alle esercitazioni di emergenza
- Astieniti dal consumo di sostanze stupefacenti ed alcoliche, nonché il fumo, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e, più in generale, adotta stili di vita salutari
- Suggestisci miglioramenti sulla salute e sicurezza negli ambiti di lavoro in cui operi quotidianamente



## Ambiente di lavoro equo e dignitoso

Un ambiente di lavoro equo e dignitoso riconosce il contributo umano e tutela la dignità di tutti i suoi lavoratori, nel pieno rispetto delle Convenzioni internazionali in tema di lavoro.

Sofidel rispetta le legislazioni e gli standard nazionali e internazionali in materia del diritto dei lavoratori, inserimento e assunzione del personale, adottando pratiche occupazionali volte a creare un ambiente di lavoro equo e dignitoso per tutti e non tollerando alcuna forma di lavoro irregolare, illegale, forzato o minorile.

In tutte le società del Gruppo Sofidel, il rapporto di lavoro dei dipendenti è sempre regolamentato da forme di contrattazione collettiva nazionale, aziendale o individuale, così garantendo condizioni chiare e perfettamente esigibili dalle Parti. Inoltre, viene prestata grande attenzione alle fasi di selezione e assunzione del personale, promuovendo l'inclusione e contrastando ogni forma di discriminazione, nonché ai criteri retributivi che, a parità di lavoro svolto, rispettano principi di equità, trasparenza e meritocrazia. Nella gestione degli orari di lavoro, Sofidel promuove un sano equilibrio tra vita privata e lavoro.

Per garantire un ambiente di lavoro equo e dignitoso, è necessario il contributo di tutti i dipendenti ad attenersi, nelle proprie relazioni, alle leggi, regolamenti e linee guida aziendali pertinenti.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Per Sofidel le persone sono al centro, per questo come dipendente, puoi aspettarti un impegno costante nel garantire un ambiente di lavoro equo e dignitoso.

Ciò si traduce in un costante presidio della corretta gestione delle pratiche occupazionali e dei processi di gestione del personale, nonché nel fornire informazioni trasparenti al riguardo.

Ad esempio, nel caso di modifiche operative, le aziende del Gruppo sono tenute a informare anticipatamente i dipendenti interessati, nel rispetto dei tempi e delle modalità previste.

Per maggiori dettagli chiedi al tuo line manager di riferimento.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Collabora attivamente: comunica in modo aperto e onesto e lavora, con spirito propositivo, in ottica di miglioramento continuo
- Promuovi un ambiente di lavoro dignitoso e rispettoso delle norme vigenti e delle linee guida ricevute
- Assumi comportamenti etici che non compromettano i diritti dei lavoratori e della persona più in generale
- Come Line manager, garantisci la corretta esecuzione dei processi di gestione del personale definiti da Sofidel
- Come Line manager, utilizza e valorizza tutte le professionalità presenti in azienda, favorendo lo sviluppo e la crescita dei tuoi collaboratori



## Inclusione, pari opportunità e assenza di discriminazione

Siamo impegnati a creare un ambiente di lavoro aperto in cui tutti i dipendenti si sentano accettati, rispettati e valorizzati - indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, opinioni o ogni altro aspetto della loro identità - e abbiano le stesse opportunità.

Pertanto la selezione, l'assunzione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la retribuzione per il lavoro svolto, rispettano criteri di oggettività senza discriminazioni legate a: età, sesso, orientamento sessuale, disabilità, opinioni politiche, stato civile, maternità, origine etnica, religione e credo.

Inoltre, Sofidel adotta un principio di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, mobbing e intimidazione, sia essa verbale, non verbale, scritta, fisica o psicologica posta in essere tra i dipendenti o verso gli stakeholder esterni.

È responsabilità di ognuno di noi garantire, con azioni concrete in ogni fase della vita aziendale, che tutti si sentano inclusi e possano esprimere il loro massimo potenziale, nella convinzione che un ambiente di lavoro diversificato che valorizza il pluralismo è testimonianza di un Gruppo sano, in crescita e aperto alla sfide del futuro.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

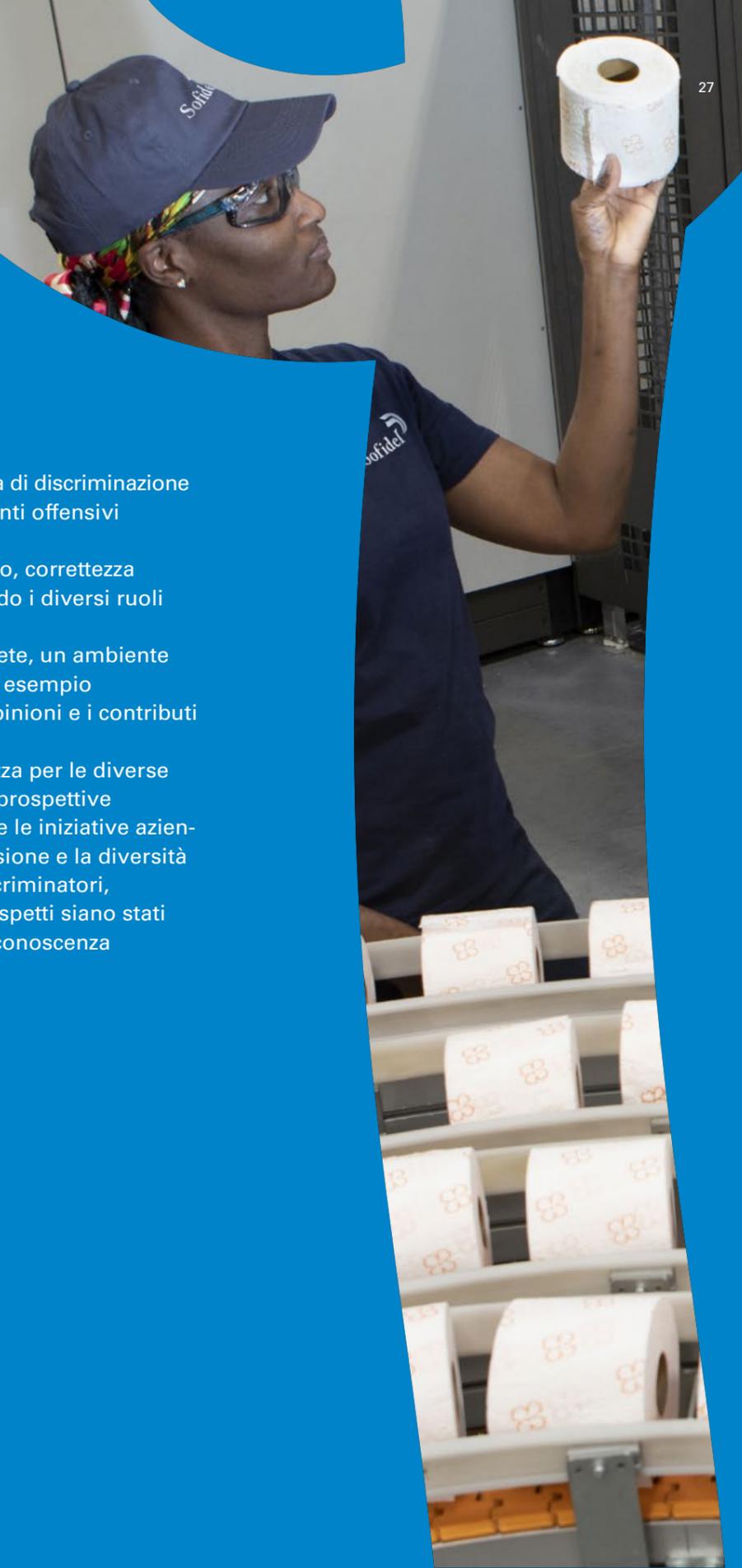
Per Sofidel le persone sono un asset strategico, per questo come dipendente puoi aspettarti un impegno costante nel garantire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e libero da molestie, nel rispetto della personalità e dignità di ogni lavoratore. Ciò si riflette anche nell'adozione di regolamenti contro le discriminazioni, le molestie sessuali sul luogo di lavoro e il mobbing, volti tra l'altro ad assicurare che la selezione, l'assunzione, la formazione e i piani di crescita del personale avvengano senza discriminazioni di alcun tipo. Inoltre, Sofidel forma i Responsabili delle diverse Direzioni aziendali, in modo da identificare e gestire correttamente eventuali situazioni di discriminazione o molestia sessuale. Per maggiori informazioni chiedi al tuo line manager.

#### APPROFONDIMENTI

- Regolamento contro le discriminazioni sul luogo di lavoro - disponibile nella intranet aziendale
- Regolamento contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro - disponibile nella intranet aziendale
- Regolamento contro il mobbing sul luogo di lavoro - disponibile nella intranet aziendale

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Zero tolleranza verso ogni forma di discriminazione
- Evita comportamenti o commenti offensivi o insensibili
- Tratta tutti i colleghi con rispetto, correttezza e professionalità, fermo restando i diversi ruoli e le funzioni aziendali
- Promuovi, tramite azioni concrete, un ambiente di lavoro inclusivo e aperto, ad esempio ascoltando e valorizzando le opinioni e i contributi di tutti i colleghi
- Mostra rispetto e consapevolezza per le diverse culture, esperienze, opinioni e prospettive
- Partecipa e sostieni attivamente le iniziative aziendali volte a promuovere l'inclusione e la diversità
- Attenzione comportamenti discriminatori, molestie e intimidazioni che sospetti siano stati posti in essere o di cui vieni a conoscenza



## Formazione e sviluppo professionale

Promuovere la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti significa per noi creare valore per le persone e per Sofidel stessa, supportando la creazione di un ambiente di lavoro che stimoli l'innovazione, la versatilità delle competenze e lo sviluppo continuo. Consideriamo tali elementi chiave per lo sviluppo sostenibile di un'azienda in un mondo in costante cambiamento.

La formazione è un investimento strategico per un'azienda che desidera crescere e innovare, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro positivo e motivante. Gli obiettivi sottostanti sono infatti molteplici: investire nella formazione e nello sviluppo professionale consente di avere una forza lavoro più competente, motivata e coinvolta, capace di adattarsi ai cambiamenti e rispondere prontamente alle sfide del mercato, contribuendo a sostenere la crescita dell'azienda nel tempo.

In tale prospettiva, solo se ogni membro dell'organizzazione, indipendentemente dal proprio ruolo, riconosce con umiltà che c'è sempre qualcosa di nuovo da imparare e che il miglioramento è un percorso continuo è possibile creare un ambiente di lavoro fonte di crescita costante per le sue persone e per la stessa organizzazione, favorendo il successo e la prosperità di entrambi.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti da Sofidel impegno costante nel creare un ambiente di lavoro che supporta e promuove lo sviluppo professionale e investimenti nella formazione dei propri dipendenti, che sono il cuore e la forza dell'azienda.

Questo include formazione obbligatoria, ma anche iniziative che siano personalizzate sulla tipologia del tuo lavoro e sulla base di competenze ed attitudini, al fine di coltivare il talento di ognuno e sviluppare competenze tecniche e trasversali.

Rimani sempre aggiornato sulle iniziative in corso chiedendo al tuo line manager e consultando i canali di comunicazione aziendale.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Partecipa attivamente ai corsi di formazione erogati dall'azienda
- Applica nella pratica lavorativa le nuove competenze acquisite
- Ricerca il miglioramento continuo e ascolta attivamente i suggerimenti che possono scaturire dal contesto lavorativo
- Ricerca proattivamente opportunità di crescita e di sviluppo
- Condividi le conoscenze acquisite con i colleghi, collaborando con loro per sviluppare progetti aziendali
- Impegnati nel completare eventuali certificazioni richieste
- Gestisci responsabilmente il tuo percorso di crescita professionale



## Libertà di associazione

Sofidel riconosce il diritto di tutti i suoi dipendenti di decidere se farsi rappresentare da un sindacato, organizzarsi e contrattare collettivamente o individualmente, così come di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni, senza timore di intimidazione o ritorsioni.

Sofidel, infatti, ha un sistema di relazioni industriali basato su un confronto aperto, costante e costruttivo con le Organizzazioni Sindacali dei vari Paesi in cui opera. Inoltre, nelle società del Gruppo, il rapporto di lavoro dei dipendenti è sempre regolamentato da forme di contrattazione collettiva nazionale, aziendale o individuale, promuovendo un sistema di relazioni volto a tutelare la centralità del valore del lavoro, tanto per le imprese che per i lavoratori. Ciò garantisce, tra l'altro, la prevenzione e/o la risoluzione di eventuali conflitti ed un miglioramento del clima aziendale, attraverso un confronto costruttivo volto a favorire un ambiente di lavoro più sereno e stabile.

È essenziale un approccio integrato di tutti le parti a instaurare un clima di reciproco ascolto, aperto alla partecipazione e alla pluralità di opinioni, volto a assicurare, lavorando insieme, la libertà di associazione.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti da Sofidel un approccio che combini politiche aziendali appropriate e una cultura organizzativa favorevole alla creazione di un clima di rispetto dei diritti dei lavoratori, quale il diritto alla libertà di associazione.

Ciò si traduce nel riconoscimento del tuo diritto a creare e unirti a un sindacato a tua scelta e il diritto di negoziare collettivamente, senza il timore che per questo ne possano conseguire ritorsioni o discriminazioni. Inoltre, le società del Gruppo non erogano contributi diretti o indiretti a movimenti, comitati e organizzazioni, di carattere sindacale, né ai loro rappresentanti.

Per maggiori dettagli rivolgiti al tuo line manager o al Dipartimento Risorse Umane.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Rispetta il diritto dei colleghi di decidere di farsi rappresentare da un sindacato, organizzazione, individualmente o meno
- Non discriminare sulla base delle attività o affiliazioni sindacali
- Non interferire con le attività ufficiali e legalmente riconosciute dei rappresentanti dei lavoratori



## Tutela delle risorse aziendali

È prerogativa fondamentale di Sofidel fornire ai propri dipendenti risorse e strumenti aziendali adeguati, efficienti e di qualità, per garantire che quest'ultimi possano lavorare al meglio delle loro capacità, promuovendo la crescita, l'efficienza e il successo a lungo termine dell'azienda.

In particolare, con «*risorse e strumenti aziendali*» ci riferiamo ai beni fisici come sistemi aziendali, telefono, internet, macchinari e auto aziendali, ma anche beni intangibili come proprietà intellettuale, assetti organizzativi, marchi e informazioni aziendali.

È dunque essenziale utilizzare tali risorse aziendali in maniera responsabile, il che significa non sprecare, ignorare, trascurare, perdere o rubare i beni fisici o intangibili dell'azienda.

Ogni risorsa aziendale ricopre, infatti, un ruolo specifico nel contribuire al successo dell'azienda ed è pertanto essenziale che sia gestita in modo responsabile per ottimizzare le operazioni e raggiungere gli obiettivi aziendali.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti che Sofidel ti fornisca risorse aziendali efficienti e di qualità, necessarie per consentirti di svolgere le tue attività di lavoro in modo corretto e performante.

Inoltre, ti saranno fornite adeguate informazioni nonché supporto circa il corretto utilizzo delle risorse aziendali che ti sono state assegnate. Per approfondimenti chiedi al tuo line manager.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Utilizza le risorse e gli strumenti che ti sono stati assegnati unicamente per gli scopi aziendali e mai per uso personale
- Assumi un comportamento sempre prudente, responsabile, attento e sicuro quando utilizzi o gestisci beni fisici e beni intangibili aziendali
- Conosci e rispetta le procedure interne che disciplinano l'utilizzo delle risorse e degli strumenti aziendali
- Conosci e rispetta gli assetti organizzativi che disciplinano l'azienda
- Non utilizzare mai risorse e dispositivi aziendali per attività illegali o inappropriate che possano danneggiare l'azienda sia dal punto di vista patrimoniale che reputazionale
- Tutela e proteggi i beni intangibili del Gruppo Sofidel, come ad esempio marchi e informazioni aziendali
- Assicura la riservatezza di tutte le informazioni sensibili e proteggi le risorse aziendali da accessi non autorizzati, perdite o danni
- Mantieni con cura le risorse a te affidate
- Assumi un comportamento etico e rispettoso, evitando sprechi, furti o qualsiasi altra pratica che possa danneggiare le proprietà e l'organizzazione dell'azienda
- Segnala il non corretto uso delle risorse aziendali di cui vieni a conoscenza



## Trasparenza nei registri contabili e nella documentazione aziendale

Il nostro approccio è orientato alla trasparenza dei risultati dell'andamento economico, finanziario e di sostenibilità del Gruppo.

Ciò si traduce nell'impegno costante a fornire una rappresentazione veritiera dei fatti e delle informazioni aziendali, assicurandosi che tutti i documenti aziendali, quali tra l'altro rendiconti finanziari e reportistica di sostenibilità, siano redatti in maniera accurata, tempestiva e veritiera.

Garantire la correttezza, completezza, accuratezza e veridicità delle informazioni nella tenuta e conservazione della relativa documentazione aziendale, risponde ad obiettivi cruciali. Innanzitutto, garantisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti, assicurando che tutte le informazioni, operazioni e dati siano trasparenti e facilmente verificabili. Inoltre, mantenere l'accuratezza e l'integrità di dati e informazioni fornisce una base solida per prendere decisioni informate e per una gestione efficace.

Solo quando tutti i membri dell'organizzazione hanno consapevolezza dell'importanza connessa alla veridicità e alla accuratezza delle informazioni aziendali e collaborano in tal senso, si costruisce un ambiente trasparente, integro e professionale, essenziale per rafforzare la fiducia interna ed esterna.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente puoi aspettarti che i rendiconti finanziari e la reportistica di sostenibilità di Sofidel siano redatti in maniera accurata, tempestiva e veritiera, nel pieno rispetto delle normative vigenti e che tutti i documenti aziendali siano accurati, completi e riflettano fedelmente i fatti.

Per informazioni più puntuali e connesse alla tua mansione rivolgiti al tuo line manager.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- In linea con la mansione attribuita, registra, autorizza e/o verifica le transazioni finanziarie e commerciali e le scritture contabili in maniera corretta, completa, accurata e veritiera, assicurando la trasparenza e tracciabilità delle operazioni
- Rispetta le normative e gli standard esterni di rendicontazione applicabili
- In linea con le tue mansioni e responsabilità, non falsificare o alterare la documentazione aziendale e non omettere informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, la cui comunicazione è imposta dalla legge
- Aggiorna e archivia la documentazione aziendale, i report e la contabilità, secondo criteri di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza
- Garantisci la tracciabilità della documentazione di supporto
- Segnala tempestivamente eventuali omissioni, alterazioni o errori agli organi preposti alla verifica, attraverso il referente aziendale e il responsabile di area o stabilimento



## Sicurezza delle informazioni

In un mondo esterno in cui le minacce evolvono rapidamente e l'azienda diventa sempre più digitale, proteggere sia i dati riservati che di privacy rappresenta una costante sfida. Per questo, per Sofidel è prerogativa essenziale avere un sistema di sicurezza delle informazioni adeguato per garantire una continuità produttiva e dei processi operativi e dei sistemi informatici, per preservare il proprio know-how e per evitare la perdita di dati.

Mantenere la sicurezza delle informazioni significa per noi proteggere proattivamente le informazioni aziendali, quali le informazioni riservate, da perdite, abusi o divulgazioni non autorizzate.

Inoltre, gli strumenti dell'Intelligenza Artificiale stanno assumendo il potenziale di accelerare l'innovazione, incrementare la produttività e la capacità di competere. Sofidel ne promuove quindi un uso responsabile, legittimo e chiaro.

Garantire la sicurezza delle informazioni è una responsabilità collettiva che richiede l'impegno e la cooperazione di ognuno di noi.

Attraverso consapevolezza, formazione, adozione delle pratiche di sicurezza definite e gestione accurata dei dati, nonché uso trasparente e giusto di algoritmi e processi automatizzati è possibile assicurare assieme la sicurezza delle nostre informazioni.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti grande attenzione da parte di Sofidel ad assicurare la sicurezza delle informazioni aziendali. In particolare, Sofidel garantisce l'implementazione di un adeguato sistema di gestione della sicurezza informatica, la tutela del patrimonio informativo, nonché la corretta gestione, interna ed esterna, di tutte le informazioni aziendali.

Inoltre, sono previsti corsi di formazioni specifici per sensibilizzare sul tema e sui comportamenti corretti da porre in essere per evitare perdite, attacchi informatici o abusi. Per maggior dettagli rivolgiti al tuo line manager.

### APPROFONDIMENTI

- Password policy – disponibile nella intranet aziendale
- Clean desk – disponibile nella intranet aziendale
- Mobile device security – disponibile nella intranet aziendale
- Information Classification and Handling Policy – disponibile nella intranet aziendale

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Utilizza consapevolmente gli strumenti e dispositivi aziendali
- Adotta le pratiche di sicurezza definite da Sofidel
- Non installare software non autorizzati
- Presta sempre attenzione alle questioni relative alla sicurezza delle informazioni e informati sulle responsabilità e gli obblighi legati al tuo ruolo in azienda
- Non condividere informazioni aziendali sui social media o su altri servizi online se non in possesso della necessaria autorizzazione
- Non utilizzare le informazioni con cui vieni a contatto nell'attività lavorativa per acquisire vantaggi o per usi impropri e non autorizzati
- Partecipa a corsi di formazione sulla sicurezza informatica erogati dall'azienda
- Segnala con tempestività ogni potenziale abuso, attacco informatico o evento strano o insolito alla Funzione competente



## Tutela della privacy e dei dati personali

Sofidel presta grande attenzione alla tutela della privacy e dei dati personali, per questo raccogliamo, trattiamo e conserviamo i dati personali di dipendenti, clienti, consumatori o terze parti esclusivamente per scopi legittimi e ci impegniamo a proteggerli, in conformità alle normative vigenti.

Con «*dati personali*» ci riferiamo a qualsiasi informazione che può essere utilizzata per identificare direttamente o indirettamente una persona fisica, quali ad esempio informazioni anagrafiche, convinzioni religiose o politiche, situazione economica o stato di salute.

La tutela della privacy e dei dati personali è cruciale non solo per evitare le sanzioni previste dalla normativa di riferimento, ma anche per costruire e mantenere la fiducia di dipendenti, clienti e di tutti gli altri stakeholder. Per questo adottiamo tutte le misure di sicurezza necessarie per proteggere i dati personali ed evitare trattamenti non consentiti.

Garantire la tutela della privacy e dei dati personali richiede l'impegno e la cooperazione di tutti i membri dell'azienda, ciò include consapevolezza, rispetto delle politiche aziendali e delle normative e sensibilizzazione sul tema, elementi essenziali per creare un ambiente sicuro e rispettoso della privacy per dipendenti, clienti e terze parti.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti grande impegno da parte di Sofidel a garantire la tutela della privacy e dei dati personali. Ciò include attenzione al rispetto delle normative sulla privacy, adozione di procedure interne e misure di sicurezza volte a prevenire e evitare trattamenti non consentiti, nonché corsi di formazione specifici erogati sul tema.

Inoltre, Sofidel non utilizza le informazioni con cui viene a contatto per usi impropri e non autorizzati.

Per maggior approfondimenti rivolgiti al tuo line manager di riferimento.

### APPROFONDIMENTI

- Procedura relativa al "Management of personal data breaches" – disponibile nella intranet aziendale

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Fai attenzione ogni volta che entri in contatto con dati personali di terzi, assicurati che sia stato fornito il consenso o siglato un accordo
- Esprimi il consenso al trattamento dei tuoi dati personali solo per finalità strettamente necessarie e assicurati di non condividere con terzi informazioni sensibili
- Presta sempre attenzione alle questioni relative alla privacy e informati sulle responsabilità e gli obblighi legati al tuo ruolo in azienda
- Segnala immediatamente ogni potenziale violazione della privacy e dei dati personali di cui vieni a conoscenza alla Funzione aziendale competente



## Trasferte e viaggi

Col termine «*trasferte e viaggi*» intendiamo le attività ed i costi associati ai viaggi di lavoro, come biglietti aerei, alloggio, pasti e trasporti, che possono essere necessari per recarsi in altre sedi del Gruppo, partecipare a conferenze, fiere commerciali, incontri con clienti o altre attività aziendali.

I viaggi e le trasferte di lavoro sono cruciali per noi in quanto influiscono direttamente su efficienza operativa, espansione aziendale e crescita professionale, nonché relazioni e networking.

Ad esempio, i viaggi di lavoro ci permettono di incontrare di persona clienti, partner e fornitori, facilitando negoziazioni o creando nuove collaborazioni che possono essere difficili da sviluppare efficacemente solo a distanza. Al tempo stesso, tali attività sono spesso necessarie per fornire supporto tecnico e manutenzione in loco, risolvendo problemi sul posto che non possono essere risolti da remoto.

Perciò è importante che ogni trasferta e/o viaggio di lavoro a nome di Sofidel sottenda un approccio sicuro, efficiente, professionale e responsabile da parte di tutti i dipendenti, in coerenza con l'immagine valoriale dell'azienda.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti che Sofidel ti fornisca chiare informazioni sulle procedure aziendali adottate e circa i corretti comportamenti da assumere durante trasferte e i viaggi di lavoro, nonché adeguato supporto nella pianificazione delle tue trasferte tramite l'assistenza della Funzione competente.

Per maggiori informazioni rivolgiti al tuo line manager.

### APPROFONDIMENTI

- [Corporate Travel Policy of Sofidel Group](#) – disponibile nella intranet aziendale
- [Refundable expenses through Expense Form](#) – disponibile nella intranet aziendale

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Pianifica anticipatamente le trasferte e/o viaggi per ottimizzare costi e tempi
- Rispetta le politiche aziendali riguardanti viaggi e trasferte (es. criteri di rimborso)
- Utilizza in modo responsabile le risorse e le informazioni aziendali durante trasferte e/o viaggi
- Fai attenzione alla sicurezza personale e alla protezione dei beni aziendali durante i tuoi viaggi e/o trasferte di lavoro
- Rispetta gli orari e gli impegni programmati durante le trasferte e/o i viaggi
- Durante le trasferte e/o i viaggi, sei ambasciatore di Sofidel, evita dunque comportamenti inopportuni o illegali che potrebbero danneggiare l'azienda o la sua reputazione
- Documenta accuratamente e tempestivamente le spese sostenute durante la trasferta e/o il viaggio
- Comunica tempestivamente con le Funzioni aziendali preposte per eventuali emergenze durante trasferte e/o viaggi
- Rispetta le leggi e regolamenti locali dei luoghi visitati durante i tuoi viaggi di lavoro



## Regali e omaggi

Con l'espressione «*regali e omaggi*» ci riferiamo ai doni forniti o ricevuti da parte dei dipendenti o di altre parti come segno di apprezzamento o gratitudine.

Regali e omaggi possono portare benefici per l'azienda, ad esempio possono contribuire positivamente al rafforzamento delle relazioni con clienti, fornitori e altri stakeholder, nonché alla promozione dei nostri prodotti.

Tuttavia è importante gestirli con professionalità, per evitare che creino situazioni di conflitti di interesse o inducano a comportamenti scorretti o non moralmente integri.

A tal fine, è dunque essenziale che tutti i dipendenti condividano l'importanza di una corretta gestione di regali e omaggi, quale concreta traduzione di una cultura aziendale basata su integrità e professionalità.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti un forte impegno da parte di Sofidel a garantire un ambiente di lavoro moralmente integro. Ciò si traduce nell'adozione di procedure e istruzioni operative sempre aggiornate sul tema, nell'erogazione di contenuti formativi volti a sensibilizzare circa i corretti comportamenti da adottare, nonché monitoraggi periodici. Per maggiori dettagli o dubbi rivolgiti al tuo line manager.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Rispetta le politiche aziendali riguardanti l'accettazione di regali e omaggi
- Comunica in modo trasparente eventuali regali ricevuti
- Rifiuta doni che possano influenzare la tua imparzialità o creare conflitti di interesse (accettazione solo di regali di modico valore)
- Non offrire o accettare regali e omaggi che possano essere interpretati come tentativi di ottenere favoritismi e non conformi al regolamento aziendale
- Apprezza i gesti di gratitudine, mantenendo al contempo l'integrità professionale
- Nell'accettare onorificenze di alto valore simbolico e morale, legate all'anzianità di servizio o ad altri meriti professionali, impegnati a non cederli a soggetti terzi

#### APPROFONDIMENTI

- Regolamento Gestione omaggi ricevuti ed offerti dai dipendenti del Gruppo Sofidel – disponibile nella intranet aziendale





Nella Società

## Rispetto dei Diritti umani

Sofidel pone grande attenzione alla tutela dei Diritti umani di ogni essere umano e riconosce la responsabilità di dare il proprio contributo alla loro tutela e rispetto, sia nell'ambito della propria organizzazione che lungo la sua catena del valore: fornitori, clienti, comunità locali. Sofidel, infatti, rispetta e adotta gli standard e le Convenzioni internazionali in materia di Diritti Umani.

Questa visione è parte integrante della cultura e della strategia di Sofidel e del suo modo di fare business. Agiamo, infatti, nel pieno rispetto dei Diritti umani, non tollerando alcuna forma di discriminazione, lavoro irregolare, forzato, minorile né il traffico di esseri umani o forme di schiavitù moderna lungo tutta la catena del valore.

Un'azienda sana e orientata al futuro è caratterizzata non solo dalla sua capacità di generare profitti, ma anche dal suo impegno a rispettare i Diritti umani in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali. Tale impegno richiede la partecipazione attiva di tutti i suoi dipendenti, tramite comportamenti e pratiche quotidiane che favoriscano il rispetto di tali diritti in ogni fase e momento dell'attività lavorativa.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti che Sofidel promuova e incoraggi la tutela dei Diritti umani sia internamente che nelle sue relazioni esterne, nel pieno rispetto delle persone e delle comunità in cui opera.

Ciò si traduce, da un lato nell'impegno ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, che rispetti l'individualità di ognuno e privo di discriminazioni, dall'altra nella partecipazione da parte di Sofidel a iniziative finalizzate a promuovere il rispetto di tali Diritti.

Per approfondimenti chiedi al tuo line manager o consulta il sito web.

### APPROFONDIMENTI

- Policy dei diritti umani – disponibile sul sito web

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Nelle interazioni sia interne che esterne all'azienda, rispetta i Diritti umani internazionalmente riconosciuti, basando i tuoi rapporti sulla dignità e il rispetto di ogni individuo
- Conosci e rispetta le leggi nazionali e internazionali sui Diritti umani
- Segnala tempestivamente casi di violazione dei Diritti umani
- Sensibilizza e supporta le iniziative aziendali volte a promuovere i Diritti umani sia all'interno che all'esterno dell'azienda
- Partecipa attivamente a programmi di formazione in materia
- Contribuisci ad assicurare un ambiente di lavoro che rispetta i Diritti umani di ogni individuo



## Tutela dell'ambiente

La natura e il rispetto della vita sulla Terra sono al centro della nostra politica di sviluppo. In tale ottica, in tutti i Paesi operiamo in conformità agli standard internazionali, alle leggi, regolamenti e alle politiche nazionali relative alla tutela dell'ambiente, impegnandoci a diminuire l'impatto ambientale delle nostre attività e a promuovere uno sviluppo realmente sostenibile.

Tale impegno si traduce in un approccio alla produzione di carta tissue ispirato alla «*conversione ecologica*». Il nostro modello produttivo è studiato per favorire la transizione verso un'economia a basso impatto di carbonio e a ridotto consumo di capitale naturale.

Un obiettivo che portiamo avanti attraverso l'approvvigionamento responsabile di materia prima forestale, l'utilizzo oculato della risorsa idrica, il crescente impiego di fonti di energia rinnovabili fino allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi. Lavoriamo per aumentare l'efficienza energetica dei nostri impianti produttivi, ridurre gli sprechi e limitare l'uso di plastica convenzionale negli imballaggi dei nostri prodotti.

Un approccio, dunque, che guida tutte le attività aziendali, a tutti i ruoli e livelli organizzativi.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti costante impegno a attenzione da parte di Sofidel in materia di tutela ambientale. Ciò si traduce in attività di formazione e sensibilizzazione volte a sviluppare, nel rispetto delle mansioni svolte, le conoscenze e competenze in materia ambientale in ottica di adozione di misure preventive dei pregiudizi all'ambiente nonché di limitazione e – se possibile – di annullamento dell'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente. Inoltre Sofidel, per favorire una transizione energetica equa ed inclusiva, collabora con i principali stakeholder e importanti organizzazioni non profit in materia.

Rimani sempre aggiornato sulle iniziative ambientali del Gruppo chiedendo al tuo line manager e consultando il sito web.

#### APPROFONDIMENTI

- Policy sull'approvvigionamento forestale - disponibile sul sito web

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Rifletti sempre sull'impatto ambientale delle tue decisioni nei processi aziendali e nelle tue attività lavorative: opta per le soluzioni che proteggono al meglio l'ambiente e le risorse naturali
- Privilegia l'adozione di misure volte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato
- Agisci in conformità alle leggi e alle politiche nazionali in materia ambientale, nonché a eventuali istruzioni e procedure specifiche adottate da Sofidel
- Collabora nella diffusione di una consapevolezza sulle tematiche ambientali all'interno dell'azienda



## Rapporti con le comunità

Sofidel sente la responsabilità di coniugare gli obiettivi del profitto e della crescita economica con una forte attenzione alle persone, all'impatto sociale e allo sviluppo del territorio. Siamo infatti consapevoli che, in quanto parte integrante della società, abbiamo la responsabilità di contribuire al benessere delle comunità in cui operiamo e ci attiviamo per avere su esse un'influenza positiva.

Ciò si traduce, ad esempio, nell'impegno a sostenere i giovani che si affacciano sul mondo del lavoro e nella costituzione di collaborazioni con varie organizzazioni non profit per creare consapevolezza sulle sfide ambientali e sociali più urgenti. Inoltre, Sofidel è vicina ai territori in cui opera e lavora per promuoverne lo sviluppo economico, sociale e ambientale. A tal fine le sponsorizzazioni, decise dagli uffici competenti, privilegiano iniziative che offrono garanzie di qualità e permettono di coinvolgere un elevato numero di cittadini.

La nostra responsabilità sociale si declina anche in responsabilità educativa con l'impegno ad aiutare studenti, docenti, dirigenti scolastici e accademici a realizzare una formazione più innovativa, aperta e costruita sulle competenze, in grado di costituire un reale fattore di sviluppo.

Riteniamo essenziale il coinvolgimento attivo e collaborativo di ciascuno di noi per costruire relazioni solide e durature con le comunità locali che consentano di sostenere lo sviluppo sostenibile del territorio in cui operiamo ed il benessere sociale, in un clima di fiducia e collaborazione reciproca.

Quando tutte le parti coinvolte lavorano insieme, l'impatto delle azioni positive è amplificato.

### APPROFONDIMENTI

- Management of Donations and Sponsorships within Sofidel Group – disponibile nella intranet aziendale

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti grande attenzione da parte di Sofidel alle esigenze del territorio.

Sosteniamo, infatti, le comunità in cui operiamo con numerose iniziative che portano un beneficio concreto alle persone e alla società, nonché diamo vita a collaborazioni con Organizzazioni e Enti terzi per favorire uno sviluppo sostenibile dei contesti in cui operiamo. In tale ambito, le società del Gruppo non sponsorizzano e non si legano a iniziative che abbiano uno scopo di propaganda politica.

Per maggiori approfondimenti chiedi al tuo line manager e consulta il sito web.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Rispetta le procedure e regole interne in tema di sponsorizzazioni e donazioni
- Evita qualsiasi forma di corruzione, favoritismo o conflitto di interessi assumendo comportamenti integri
- Partecipa responsabilmente ad eventi e iniziative promosse da Sofidel o in cui Sofidel è coinvolta, rappresentando l'azienda in modo positivo e dietro apposita autorizzazione
- Interagisci con rispetto e professionalità nelle interazioni con rappresentanti della Comunità
- Partecipa attivamente alle iniziative organizzate da Sofidel in collaborazione con le Comunità



## Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Istituzioni e partiti politici

Sofidel si impegna a instaurare rapporti con le Pubbliche Amministrazioni (PA), Istituzioni pubbliche e Autorità di vigilanza basati su principi di trasparenza e integrità, osservando in maniera rigorosa le normative pertinenti.

In tale ottica, il Gruppo non eroga contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni, di carattere politico, né ai loro rappresentanti. Inoltre, Sofidel si astiene da qualsiasi pressione, diretta o indiretta.

La trasparenza e l'integrità nei rapporti con le PA, Istituzioni pubbliche e Autorità di vigilanza aiutano a costruire e mantenere la fiducia reciproca. Questo è essenziale per instaurare relazioni solide e durature che diano avvio a collaborazioni produttive e sostenibili, consentendo al tempo stesso di prevenire e ridurre il rischio di pratiche di corruzione e preservare la reputazione aziendale.

Per contribuire a questo obiettivo, tutti i dipendenti devono agire con massima attenzione quando rappresentano l'azienda nei rapporti con PA e Istituzioni, improntando i propri comportamenti a criteri di trasparenza e integrità.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti che le relazioni di Sofidel con PA e Istituzioni pubbliche avvengano secondo trasparenza e integrità. Ciò include osservanza e rispetto delle normative vigenti, ma anche chiare informazioni sulle procedure interne adottate e linee guida sui comportamenti da assumere nelle relazioni con tali Parti. Per approfondimenti rivolgiti al tuo line manager.

#### APPROFONDIMENTI

- Management of Inspections by Third parties and Public Authorities – disponibile nella intranet aziendale
- Rapporti con la pubblica amministrazione organi di controllo e soci – disponibile nella intranet aziendale

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Sii rispettoso, corretto e professionale nelle interazioni con rappresentanti della PA e delle Istituzioni pubbliche e garantisci l'osservanza delle normative vigenti in materia
- Collabora durante eventuali ispezioni, indagini e verifiche delle Autorità pubbliche competenti garantendo l'accesso guidato alle strutture e la fruibilità della documentazione
- In linea con le tue mansioni e responsabilità, non omettere informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, la cui comunicazione è imposta dalla legge
- Non rendere dichiarazioni mendaci o non veritiere ad Autorità pubbliche e di vigilanza
- Non offrire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o altre utilità a personale della PA o a loro familiari
- Segnala immediatamente alla Funzione competente eventuali proposte di benefici indebiti da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti di Amministrazioni Pubbliche, o richieste dagli stessi di denaro o utilità non dovute
- Evita qualsiasi forma di corruzione, favoritismo o conflitto di interessi
- Rappresenta Sofidel in modo positivo, responsabile e dietro autorizzazione aziendale quando partecipi ad eventi e iniziative promosse da PA e istituzioni
- Non utilizzare Risorse Aziendali per sostenere partiti politici o campagne politiche personali



## Lotta alla corruzione e al riciclaggio

Sofidel ritiene che solo un comportamento eticamente responsabile possa supportare il successo duraturo di un business, per questo rifiuta la corruzione, in tutte le sue forme, dirette e indirette, impegnandosi a porre in essere regole e misure per prevenire ed evitare il rischio di corruzione in tutte le sue attività.

Le leggi anticorruzione definiscono come illegale per i dipendenti, per la società e per i partner in affari pagare, offrire o accettare, direttamente o indirettamente, denaro o altre utilità allo scopo di ottenere e/o mantenere un affare o assicurare un ingiusto vantaggio in relazione alle attività di impresa. In tale ottica, pertanto, non accettiamo donazioni, favori o beni di alcun genere né facciamo regali, ad eccezione di omaggi e atti di cortesia commerciale di modico valore. Inoltre, rispettiamo le normative antiriciclaggio in vigore, nazionali e internazionali. Per «*riciclaggio di denaro*» facciamo riferimento a qualsiasi operazione volta a nascondere o rendere apparentemente legittimi i proventi di attività illecite. Per noi è, infatti, fondamentale evitare qualsiasi coinvolgimento, anche in buona fede, in attività criminali di terze parti. Pertanto, verificiamo attentamente le informazioni disponibili su terze parti e partner commerciali.

Tutto ciò, non solo assicura la conformità a leggi e regolamenti, ma contribuisce ad assicurare un ambiente di lavoro integro che riduce il rischio di frodi, conflitti di interesse e altre attività illecite, proteggendo così gli interessi dell'azienda e dei suoi stakeholder, garantendo alti standard di reputazione aziendale. Contrastando la corruzione e il riciclaggio di denaro, in ogni circostanza, forma e modalità, si può assicurare una società eticamente responsabile.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti un'adeguata comunicazione e formazione sulle normative, regolamenti e procedure adottate da Sofidel al fine di rendere chiari ed evidenti i rischi ed i danni associati a comportamenti illegali, nonché i relativi comportamenti da adottare. In particolare, il Gruppo adotta controlli specifici nelle attività di vendita e acquisto per separare i compiti e ridurre il rischio di corruzione, promuovendo una cultura d'impresa etica e trasparente. Ad esempio, in tale ottica è sempre necessario valutare e confrontare una pluralità di offerte, fatte salve limitate eccezioni identificate con precisione. Per maggiori approfondimenti chiedi al tuo line manager.

#### APPROFONDIMENTI

- [Politica Anticorruzione – disponibile nella intranet aziendale](#)

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Rispetta le normative vigenti in materia di contrasto alla corruzione e al riciclaggio, nonché politiche, procedure e istruzioni definite da Sofidel in materia
- Non accettare donazioni, favori o beni di alcun genere, ad eccezione di omaggi e atti di cortesia commerciale di modico valore, come previsto dalla procedura aziendale
- Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, astieniti da ogni comportamento attivo, passivo o omissivo che possa rappresentare anche solo un tentativo di corruzione e mantieni le evidenze documentali dei rapporti di natura economica da e verso i funzionari pubblici
- Non accettare, per nessun motivo, denaro o benefici illeciti da fornitori e collaboratori
- Non offrire niente che potrebbe violare le politiche aziendali in materia di regali e omaggi
- Assicurati, nei limiti delle mansioni svolte, che terze parti e partner commerciali siano impegnati in attività commerciali legittime
- Comunica immediatamente al tuo Responsabile e al Dipartimento Risorse Umane ogni promessa, offerta o richiesta di tangenti o situazioni sospette



## Comunicazione con l'esterno

Comunicare con l'esterno significa per noi essere aperti, onesti e coerenti nel trasmettere informazioni ai clienti, partner, media, organi di informazione e al pubblico in generale, seppure entro i limiti degli obblighi di riservatezza.

Siamo infatti consapevoli che una comunicazione aziendale trasparente con l'esterno rappresenti un pilastro fondamentale per la reputazione e il successo di un'organizzazione.

Per questo, le relazioni con gli organi di informazione sono gestite esclusivamente dalle funzioni incaricate, in coerenza con la strategia di comunicazione aziendale.

Gli obiettivi sono molteplici: dalla costruzione di fiducia e credibilità tra gli stakeholder al favorire una comprensione più profonda dei nostri prodotti e delle pratiche aziendali, potenziando così le relazioni con tutti gli interlocutori.

Per raggiungere tali obiettivi, ogni membro dell'organizzazione deve essere consapevole del ruolo individuale svolto nella comunicazione esterna dell'azienda per contribuire a una comunicazione esterna che risulti coesa e trasparente e che benefici l'intera organizzazione.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti informazioni pubbliche chiare ed aggiornate. Puoi interfacciarti liberamente con gli uffici competenti, per ricevere linee guida specifiche in tema di comunicazione verso l'esterno o per approfondire la conoscenza di alcune tematiche che ti stanno a cuore.

Per maggiori informazioni rivolgiti al tuo line manager di riferimento.

#### APPROFONDIMENTI

- [Politica Anticorruzione](#) – disponibile nella intranet aziendale

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Per partecipare a eventi, comitati, associazioni e incontri, in nome e per conto delle società del Gruppo, ottieni l'autorizzazione dal tuo responsabile e concorda i messaggi e contenuti con l'Ufficio comunicazione
- Comprendi il ruolo individuale da te svolto nella comunicazione esterna dell'azienda e assumi la responsabilità di comunicare in modo accurato e trasparente
- Non parlare a nome di Sofidel nelle comunicazioni personali, anche sui social media, senza l'opportuna autorizzazione





Nel Mercato

## Concorrenza leale

Per Sofidel «concorrenza leale» significa rispettare il complesso delle norme giuridiche che tutelano la concorrenza tra imprese per proteggere la libera economia di mercato.

A tal fine promuoviamo il rispetto delle normative a tutela della concorrenza e dei consumatori e non tolleriamo alcuna pratica collusiva con i nostri concorrenti. In tale ottica, inoltre, gestiamo i rapporti commerciali secondo trasparenza e in osservanza delle regole volte a garantire il corretto funzionamento del mercato.

Ciò significa evitare accordi o intese che limitino la competizione e abusare della propria eventuale posizione dominante sul mercato a danno dei propri concorrenti.

Per questo, tutti i membri dell'organizzazione sono chiamati a svolgere le proprie attività agendo in conformità alle normative e ai regolamenti aziendali volti a garantire il pieno rispetto del principio di tutela della concorrenza.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti grande rispetto da parte di Sofidel delle normative antitrust e zero tolleranza verso pratiche collusive con i concorrenti.

Per approfondimenti rivolgiti al tuo line manager.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- In linea con le tue mansioni e responsabilità, conosci e osserva le leggi antitrust
- È vietato scambiare informazioni riservate o sensibili alla e con la concorrenza
- È vietato discutere o stipulare accordi anticoncorrenziali, espressi o impliciti, sia scritti che verbali, con i concorrenti
- È vietato influenzare fornitori, partner o clienti con il fine di alterare la libera concorrenza
- Raccogli informazioni sulla concorrenza solo da fonti pubblicamente accessibili



## Conflitti di interesse

Un «*conflitto di interessi*» è una circostanza in cui gli interessi, i doveri, gli obblighi o le attività di un dipendente o di un suo familiare nei confronti di terzi sono, o possono essere, in conflitto o incompatibili con gli interessi della Società e/o con i doveri o gli obblighi del dipendente nei confronti della Società in generale.

In Sofidel, evitiamo tutte quelle iniziative e attività che comportino un conflitto di interessi con il Gruppo e possano interferire con la capacità di assumere decisioni rispettose degli obiettivi aziendali, compromettendo l'integrità delle nostre scelte. Non è possibile definire tutte le situazioni o le relazioni che possono creare un conflitto di interessi, pertanto ogni situazione deve essere valutata singolarmente.

Tuttavia, a titolo esemplificativo, sono esempi di conflitto di interesse da dichiarare:

- Avere un interesse economico in un'azienda che sia concorrente, fornitore, cliente o partner commerciale del Gruppo Sofidel;
- Partecipare a organizzazioni o gruppi esterni all'azienda i cui interessi possano essere in contrasto o conflitto con la posizione lavorativa ricoperta dal dipendente.

Saper riconoscere e gestire efficacemente i conflitti di interesse è responsabilità di ognuno di noi, quale elemento cruciale per mantenere integrità, trasparenza e fiducia internamente e esternamente all'azienda. Il pluralismo è testimonianza di un Gruppo sano, in crescita e aperto alla sfide del futuro.

### APPROFONDIMENTI

- Regulation for managing conflict of interest – employees of Sofidel Group – disponibile nella intranet aziendale

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti grande attenzione da parte di Sofidel alla prevenzione e gestione di conflitti di interesse, mediante la definizione di specifici criteri e presidi. Ad esempio, in fase di selezione e assunzione del personale, Sofidel vieta favoritismi, nepotismi e qualsiasi forma di clientelismo, in particolare, vietando che il selezionatore possa avere vincoli di parentela o amicizia con il candidato. Inoltre, i manager non possono assumere incarichi in qualità di amministratori o altri incarichi di responsabilità in società esterne, se non designati e su espressa volontà del Gruppo. Infine, sono implementati controlli specifici in tutte le attività di vendita e acquisto del Gruppo per separare i compiti in modo tale da ridurre al minimo le possibilità di conflitti di interesse. Al fine di evitare conflitti di interesse, mettiti in contatto con il Dipartimento Risorse Umane per valutare se esistono situazioni che possono ragionevolmente essere considerate suscettibili di generare un conflitto di interessi.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Evita ogni iniziativa o attività che possa causare un conflitto di interessi con il Gruppo e compromettere la capacità di prendere decisioni allineate agli obiettivi aziendali
- Nel rispetto della privacy e del diritto di associazione, rendi nota l'adesione a associazioni e organizzazioni i cui fini o interessi possono essere in contrasto con lo svolgimento della tua attività d'ufficio
- Rendi noti rapporti retribuiti – diretti o di familiari, in essere o tenuti nell'ultimo quinquennio – con soggetti che abbiano interessi in attività o voce in capitolo su decisioni inerenti i tuoi compiti
- Non usare le risorse, il tempo o le proprietà dell'azienda per scopi personali o per un'altra attività esterna senza autorizzazione
- Dichiarare immediatamente situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse al Dipartimento Risorse Umane
- Non utilizzare le informazioni o opportunità aziendali con cui vieni a contatto nella tua attività lavorativa per acquisire vantaggi o per usi impropri e non autorizzati
- Non accettare regali, viaggi o altri benefici da fornitori, clienti o concorrenti - se non conformi alle procedure aziendali - che potrebbero influenzare le decisioni aziendali o creare l'apparenza di un'influenza indebita
- Non accettare né godere a titolo personale, di vantaggi che spettano all'Azienda, per quanto riguarda ad esempio l'acquisto di beni o servizi



## Qualità e sicurezza del prodotto

La qualità e la sicurezza dei prodotti fanno parte della cultura aziendale di Sofidel e rappresentano il sistema e lo stile di gestione del Gruppo in tutti i Paesi.

Con «*qualità e sicurezza del prodotto*» ci riferiamo allo sviluppo e alla produzione di prodotti e servizi innovativi, in grado di soddisfare le aspettative dei consumatori e dei partner commerciali, garantire una qualità costante e rispettare i più elevati standard di sicurezza a tutela della loro salute, oltre alle specifiche tecniche dei nostri clienti in termini di quantità e qualità.

Sofidel è consapevole, infatti, della crescente attenzione che i consumatori hanno per le garanzie che ogni prodotto può offrire. Per questo, ci siamo dotati di sistemi di gestione conformi agli standard internazionali su qualità dei prodotti e tutela della sicurezza del consumatore.

Ciò è essenziale per assicurare la sicurezza del prodotto e per il mantenimento della soddisfazione dei clienti, nonché per rafforzare la reputazione aziendale e ridurre il rischio di danni legali e finanziari.

Le questioni relative alla qualità e alla sicurezza non riguardano solo le funzioni aziendali competenti direttamente coinvolte, ma sono una responsabilità di tutti noi: per questo è fondamentale che ogni dipendente sia impegnato nell'ottica di contribuire al miglioramento continuo del processo aziendale e del prodotto in collaborazione con gli uffici competenti.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti una cultura aziendale orientata da sempre all'importanza della qualità e della sicurezza del prodotto. Si tratta, difatti, di asset imprescindibili che le società del Gruppo perseguono attraverso l'applicazione di procedure rigorose, la formazione costante delle risorse, il monitoraggio dei processi produttivi e la spinta verso il miglioramento continuo. Per maggiori approfondimenti rivolgiti al tuo line manager.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Rispetta le normative e degli standard aziendali relativi alla qualità e sicurezza del prodotto
- In linea con le tue mansioni, applica rigorosamente le procedure di controllo qualità in tutte le fasi della produzione e trasformazione del prodotto
- Segnala tempestivamente eventuali problemi di qualità o sicurezza del prodotto
- In linea con le tue mansioni, mantieni una documentazione accurata e dettagliata riguardante i processi di produzione e controllo qualità
- In linea con le tue mansioni, gestisci in modo professionale e tempestivo i reclami dei clienti riguardanti la qualità e la sicurezza del prodotto
- In linea con le tue mansioni, esegui test e verifiche sui prodotti per garantire che soddisfino i requisiti di qualità e sicurezza prima della loro distribuzione



## Innovazione

Con «*innovazione*» Sofidel si riferisce all'introduzione di nuove modalità di progettazione, di produzione o vendita di beni o servizi. L'innovazione può essere definita come la realizzazione di nuovi (o significativamente migliorati) prodotti (siano essi beni o servizi), processi, metodi di marketing o metodi organizzativi nelle pratiche di business, nell'organizzazione del lavoro, nelle relazioni con gli attori esterni<sup>2</sup>.

In un contesto altamente dinamico, uno degli elementi che permette alle imprese di avere maggiori possibilità di successo è proprio l'innovazione. Innovare si traduce quindi nell'aderire ai mutamenti dell'ambiente, alle scoperte scientifiche, implica non perdere di vista il mercato, osservare e proporre risposte sempre più coerenti con i bisogni dei clienti e dei consumatori. Ciò crea numerosi vantaggi che spaziano dal consolidamento e rafforzamento di una posizione sul mercato, alla differenziazione rispetto ai concorrenti, nonché a un aumento dei rendimenti e della crescita economica dell'azienda.

L'innovazione è mentalità, prima che conseguenza: significa mettersi costantemente in discussione, ponendosi la domanda «*è possibile far meglio?*»

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti da Sofidel un forte impegno nel creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano sicuri nel condividere idee senza timore di critiche, fornendo risorse e strumenti adeguati, fra cui formazione continua per sviluppare competenze innovative e progetti di collaborazione attraverso spazi e strumenti condivisi. Sofidel, inoltre, è attenta a non ledere le proprietà intellettuali altrui quando fa innovazione. Per maggiori informazioni chiedi al tuo line manager.

<sup>2</sup> Definizione sviluppata dall'OECD (l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) nel 2005 e contenuta nell'Oslo Manual for Measuring Innovation.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Adotta un atteggiamento positivo verso il cambiamento e sii curioso
- Identifica opportunità di miglioramento e innovazione e condividile
- Sii resiliente nel superare i fallimenti e gli ostacoli che il perseguire l'innovazione può comportare
- Collabora con colleghi di diverse aree e con competenze diverse, stimolando così la generazione di idee innovative
- Identifica problemi e bisogni non soddisfatti nel mercato o all'interno dell'azienda, proponendo soluzioni per affrontarli con un atteggiamento orientato al problema
- Analizza in maniera analitica dati e informazioni per prendere decisioni informate e supportare idee innovative con prove concrete
- Apprendi e aggiorna continuamente le tue competenze per rimanere al passo con le nuove tendenze e tecnologie
- Lavora con passione e impegno per il miglioramento continuo, che possono fare una grande differenza



## Gestione responsabile della catena di fornitura

La catena di fornitura è l'ecosistema in cui Sofidel si relaziona con i propri fornitori per l'acquisto di beni o servizi. Per il Gruppo è fondamentale gestire responsabilmente i processi di acquisto, premiando fornitori e prodotti in grado di generare benefici per l'ambiente e la collettività. Siamo infatti consapevoli che, nell'attuale contesto globale, le aziende giocano un ruolo cruciale nel promuovere la sostenibilità, la tutela ambientale e il rispetto dei Diritti umani lungo tutta la catena del valore, attraverso una gestione responsabile della stessa.

Per affrontare queste sfide il nostro processo di approvvigionamento ha adottato un insieme di principi di sostenibilità, che permettono all'azienda di prendere decisioni convenienti non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale, per generare un impatto positivo diffuso. L'approccio responsabile alla gestione delle catene di approvvigionamento non solo contribuisce alla sostenibilità globale, ma rafforza anche la resilienza e la reputazione delle aziende nel lungo periodo. L'obiettivo è incidere positivamente sulla realtà, contribuendo, anche attraverso gli acquisti, a creare valore per Sofidel e per i suoi stakeholder.

La collaborazione con i diversi stakeholder è pertanto fondamentale per affrontare sfide economiche, etiche, sociali e ambientali lungo la catena di fornitura, garantendo che tutte le parti interessate lavorino insieme verso obiettivi comuni.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti chiare informazioni sulle politiche e procedure aziendali mediante cui Sofidel intende assicurare una gestione responsabile della catena di fornitura. Ciò include la comprensione del *Codice di condotta per i fornitori*, adottato dall'azienda per garantire una catena di approvvigionamento che applichi i suoi stessi Valori di sostenibilità - *quali rispetto dei Diritti umani, del lavoro, lotta alla corruzione e tutela ambientale* - auspicando che anche i suoi fornitori li condividano a loro volta nelle loro partnership commerciali; nonché informazioni e formazione sui processi di qualifica, selezione e monitoraggio di fornitori e partner commerciali implementati dall'azienda. Inoltre, Sofidel è attiva nel collaborare con tutte le parti interessate, inclusi fornitori, comunità locali, ONG e clienti, nella promozione di una catena di fornitura responsabile. Per maggiori informazioni sulle iniziative implementate in materia chiedi al tuo line manager o consulta il sito web.

#### APPROFONDIMENTI

- Codice di condotta per i fornitori – disponibile sul sito web

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- In linea con le mansioni svolte, applica e rispetta le politiche e procedure aziendali in materia di approvvigionamento
- Partecipa proattivamente a dialoghi e iniziative che mirano a migliorare le pratiche di approvvigionamento
- Agisci con integrità e trasparenza quando ti relazioni con i fornitori e gli altri partner commerciali
- Segnala qualsiasi conflitto di interesse o comportamento non etico che incontri nelle relazioni con i fornitori e partner commerciali, quali violazioni di Diritti umani e delle normative sul lavoro, come condizioni di lavoro sicure e giuste e divieto di lavoro minorile
- Collabora con fornitori e altre parti interessate per incoraggiare pratiche sostenibili e responsabili



## Trasparenza e responsabilità verso i consumatori

Sofidel pone la soddisfazione delle esigenze dei suoi consumatori tra i suoi obiettivi principali. L'eccellenza dei prodotti e dei servizi e la capacità di rispondere in modo immediato e qualificato alle esigenze dei consumatori sono la base della relazione di fiducia che abbiamo con loro.

A questo scopo ci impegniamo con competenza, professionalità, attenzione e trasparenza, al fine di aumentare la loro fedeltà e la loro fiducia.

Ciò si traduce in informazioni accurate e esaurienti sui prodotti che commercializziamo, basate su evidenze e informazioni oggettive e sostanziate, nonché in comunicazioni pubblicitarie oneste, veritiere e corrette volte a consentire decisioni d'acquisto consapevoli.

Saper soddisfare i bisogni e le esigenze dei consumatori, anche mediante informazioni e comunicazioni accurate e veritiere circa i prodotti commercializzati dall'azienda diviene responsabilità comune, quale aspetto cruciale per creare e mantenere un rapporto di fiducia che sia duraturo nel tempo.

### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti di ricevere chiare informazioni da parte di Sofidel circa le strategie di marketing e pubblicitarie poste in essere. In linea con la mansione svolta e le responsabilità attribuite, sono previste specifiche attività formative e di sensibilizzazione sul tema volte a soddisfare le esigenze dei consumatori e dei clienti, nonché indicazioni circa il corretto utilizzo del materiale promozionale e pubblicitario. Per maggior dettagli approfondisci con il tuo line manager di riferimento.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- Utilizza solo il materiale promozionale e pubblicitario ufficiale approvato
- Non fare uso improprio del vocabolario, della terminologia o dei dati inerenti i prodotti commercializzati da Sofidel, così da generare informazioni non veritiere o fuorvianti
- Conosci e osserva le leggi relative al diritto dei consumatori
- In linea con le tue mansioni e responsabilità, applica e rispetta le regole interne in materia di promozione e pubblicità
- In linea con le tue mansioni e responsabilità, fornisci a clienti e consumatori informazioni veritiere, trasparenti e accurate circa i prodotti commercializzati da Sofidel



## Sanzioni e limitazioni al commercio

Sofidel agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti commerciali, nazionali e internazionali, applicabili in tutti i Paesi in cui produce. Questo può includere leggi sulle esportazioni, dogane e dazi, regolamenti ambientali, normative finanziarie, e altro ancora.

Le aziende multinazionali, infatti, possono subire da parte delle Autorità nazionali e internazionali sanzioni e restrizioni commerciali per diversi motivi, come conflitti politici o preoccupazioni per la sicurezza. Queste misure possono interessare l'importazione o l'esportazione di specifici prodotti o servizi. Inoltre, le regolamentazioni ambientali possono imporre limitazioni commerciali, ad esempio vietando l'esportazione di prodotti dannosi per l'ambiente o realizzati in modo insostenibile. Anche le tariffe doganali e i dazi possono essere considerati come una forma di limitazione al commercio, poiché aumentano i costi di importazione e possono influenzare le decisioni commerciali delle aziende.

Evitare sanzioni e limitazioni commerciali è cruciale per preservare la reputazione e la continuità del business, mantenere l'accesso ai mercati internazionali e promuovere relazioni commerciali positive sia a livello nazionale che internazionale.

Ciò implica la necessità di diffondere l'importanza dell'adozione di una mentalità di conformità in tutte le operazioni aziendali, essenziale per garantire che l'azienda operi nel mercato responsabilmente, nel pieno rispetto delle normative di riferimento.

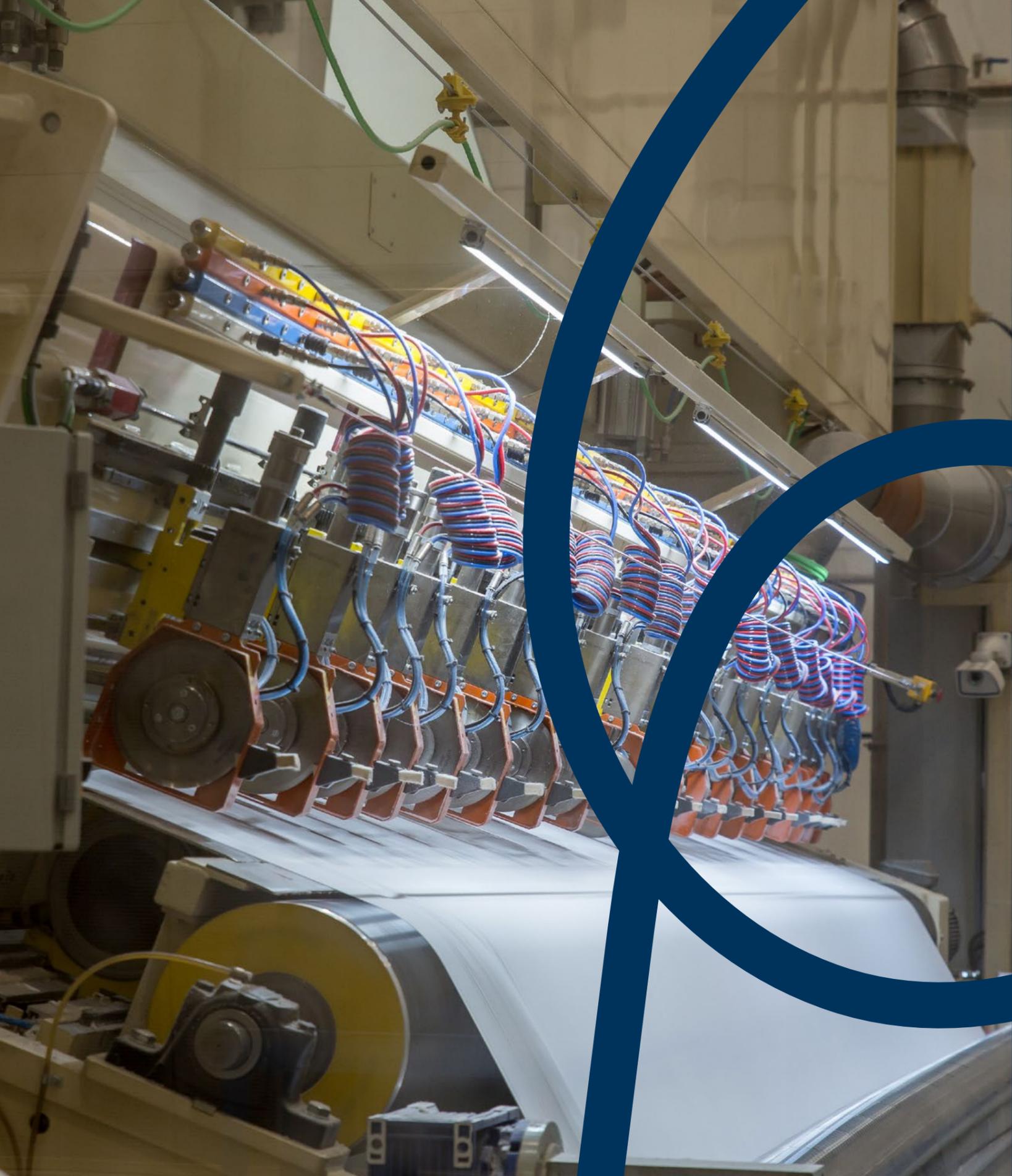
### L'IMPEGNO DI SOFIDEL NEI TUOI CONFRONTI

Come dipendente, puoi aspettarti estrema attenzione da parte di Sofidel al rispetto di leggi e regolamenti commerciali in vigore, che può tradursi in informazioni puntuali circa le procedure e i sistemi adottati dall'azienda, nonché aggiornamenti su nuove leggi e regolamenti commerciali o circa sanzioni e restrizioni commerciali che possono influenzare le attività dell'azienda. Per maggiori dettagli rivolgiti al tuo line manager.

### COSA CI ASPETTIAMO DATE

- In linea con la tua mansione, verifica la documentazione necessaria per i prodotti importati e esportati
- Conosci e rispetta le normative applicabili in materia di sanzioni e limitazioni al commercio e controlli transfrontalieri
- In linea con le tue mansioni, collabora con le autorità doganali e/o comunque con le autorità di verifica preposte fornendo informazioni veritiere e accurate
- Segnala eventuali dubbi in materia alle Funzioni preposte
- Partecipa a eventuali sessioni di formazione in cui puoi essere coinvolto





Attuazione,  
promozione,  
osservanza  
e aggiornamento  
del Codice Etico

## Modalità di attuazione, diffusione e governo del Codice Etico

Sofidel è consapevole che l'osservanza e il rispetto del Codice Etico dipendono dalla responsabilità e dall'impegno nel darne concreta attuazione di tutti i suoi destinatari.

In tale ottica, l'osservanza del Codice è governata dai seguenti capisaldi:

- Responsabilità individuale in capo a ogni destinatario del Codice di presa visione dello stesso, comprensione dei Valori e dei criteri di condotta sanciti e relativa corretta applicazione;
- Iniziative di promozione e diffusione del Codice e in generale di una cultura condivisa sui temi della Sostenibilità;
- Responsabilità dei dirigenti e dei manager del Gruppo di comunicare e diffondere il Codice Etico all'interno della loro area e dei loro team, incoraggiando i dipendenti a evidenziare eventuali comportamenti in conflitto con i principi ivi sanciti;
- Nel caso vi siano dubbi sulla condotta da adottare, i dipendenti di Sofidel sono tenuti a rivolgersi al proprio responsabile oppure al Dipartimento Risorse Umane;
- Il Dipartimento Risorse Umane è responsabile della corretta applicazione dei principi e delle norme enunciati nel Codice etico. A questo scopo darà tutta l'assistenza necessaria e analizzerà tutte le segnalazioni e i suggerimenti per migliorarlo;
- Gestione delle segnalazioni di potenziali infrazioni del Codice Etico tramite i canali preposti, come indicato nel paragrafo «*Segnalazione delle infrazioni*».

## PROMOZIONE E DIFFUSIONE

Sofidel si impegna a promuovere e garantire la conoscenza del presente Codice, mettendo in campo molteplici iniziative di diffusione e comunicazione.

In primo luogo, al fine di rendere accessibile il documento a tutti i suoi dipendenti, anche in considerazione di eventuali barriere linguistiche, il Codice etico e i relativi aggiornamenti sono tradotti in tutte le lingue dei Paesi in cui il Gruppo opera e vengono consegnati ai dipendenti insieme a una nota che ne spiega i contenuti e le finalità.

Tale modalità di comunicazione ha valore di affissione del Codice Etico nell'Albo Aziendale ai sensi delle disposizioni vigenti.

Inoltre, al fine di assicurare la conoscenza del Codice Etico e facilitarne l'applicazione da parte di tutti i dipendenti, il Gruppo organizza numerose iniziative di formazione.

In aggiunta, il Codice Etico è pubblicato nel sito web aziendale a beneficio di tutti gli stakeholder esterni interessati. L'impegno di Sofidel nella promozione e nel rispetto del Codice Etico è rendicontato e comunicato nell'ambito della informativa di sostenibilità pubblicata dal Gruppo.

## Segnalazione delle infrazioni

Sofidel prende sul serio il rispetto e l'osservanza del Codice Etico. Eventuali violazioni del presente Codice dovranno essere immediatamente segnalate, anche in via anonima, tramite l'apposita piattaforma il cui accesso è possibile dalla sezione Governance del sito web aziendale [www.sofidel.com](http://www.sofidel.com) o direttamente dal seguente link [sofidelgroup.integrityline.com](http://sofidelgroup.integrityline.com). In alternativa, è prevista la possibilità di un incontro diretto o a distanza a richiesta del segnalante.

La segnalazione è gestita, per quanto riguarda Sofidel, dalla **Commissione Whistleblowing** composta da Risk Management & Compliance Director, Internal Audit Manager e Human Resources, Organisation & Safety Director; per quanto riguarda le controllate da un **Whistleblowing Officer** generalmente identificato in un membro della funzione HR locale. Sono previsti canali alternativi in caso di conflitto di interessi con il gestore della segnalazione.

Tali soggetti, se lo ritengono di maggior efficacia o necessario ai fini dell'indagine, potranno eventualmente coinvolgere le funzioni aziendali competenti, gli organismi di controllo ovvero consulenti / professionisti esterni.

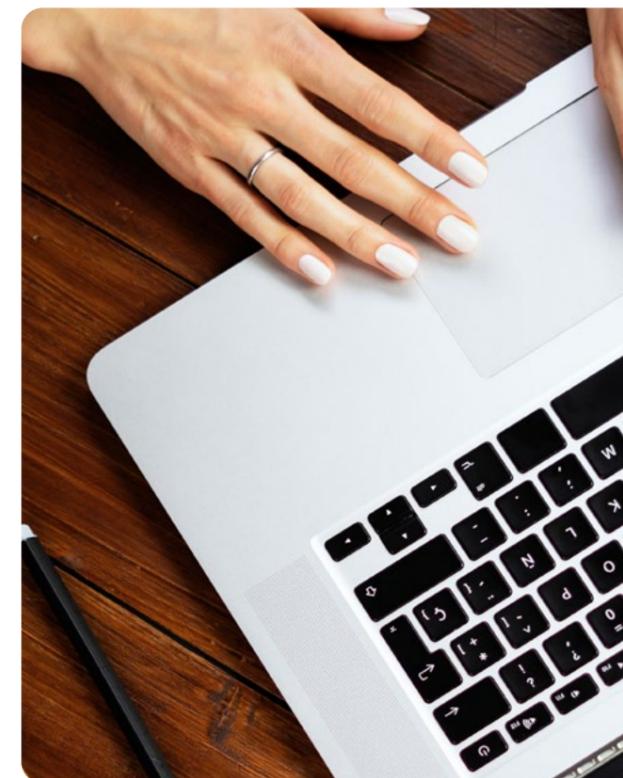
Tutti i soggetti che partecipano alla gestione della segnalazione sono tenuti a garantire la riservatezza del soggetto segnalante e degli altri soggetti coinvolti e la confidenzialità delle informazioni loro trasmesse.

Il segnalante non deve temere ripercussioni nel caso in cui segnali violazioni del Codice Etico.

Sofidel incoraggia la trasparenza e sostiene chi segnala violazioni o solleva preoccupazioni sincere, anche nel caso si rivelino sbagliate. Nessuno verrà licenziato o subirà azioni disciplinari, minacce o altri trattamenti sfavorevoli per aver segnalato un'infrazione.

I dipendenti del Gruppo non devono minacciare o rivalersi contro chi segnala violazioni al Codice. Chi si comporterà in questo modo sarà soggetto ad azione disciplinare.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Policy di Gruppo e alle procedure locali pubblicate sul sito web aziendale.



## Sistema disciplinare

Il rispetto dei Valori e delle norme di comportamento sancite all'interno del Codice Etico è considerato parte fondamentale degli impegni contrattuali assunti dai dipendenti nei confronti di Sofidel. Qualora vengano accertate infrazioni o violazioni del presente Codice, Sofidel si riserva di adottare provvedimenti disciplinari, modulati in relazione alla gravità e nei limiti del quadro normativo vigente e delle disposizioni contrattuali in essere.

## Approvazione e aggiornamento del Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, che provvede altresì ad approvare i successivi aggiornamenti, al fine di adeguarlo all'evoluzione della cultura esterna e interna, nonché alle normative rilevanti per il Codice Etico stesso. La presente versione del Codice è stata approvata in data 07/03/2025 e sostituisce qualsiasi edizione precedente.



Questo documento è stato redatto in conformità con le Sofidel Brand Guidelines, assicurando il rispetto di criteri grafici per migliorarne l'accessibilità, garantendo un'esperienza di lettura più inclusiva per tutti.

